

PARECER Nº 466/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2192-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 05.05.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 03.04.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Solicitação Horário Flexível

..., titular do CC nº..., residente na Rua ..., vem nos termos e para o efeito do disposto nos artigos 56º e 57º, alíneas a) e b), subalínea i) do nº 1) do Código do Trabalho, solicitar a pratica laboral em regime de horário flexível, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor, à data com 5 anos, ..., até que complete 12 anos de idade

Tal solicitação alicerça-se nos seguintes fundamentos:

1 - Tenho um filho menor, à presente data com 5 anos de idade, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação e que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.

2 - O outro progenitor, ..., titular do CC nº ..., exerce funções por conta própria, trabalhando por isso com isenção de horário.

3 - Deste modo, sou a única, posteriormente a concessão do horário flexível, disponível para acompanhar o meu filho, nomeadamente para levar e ir buscar à escola, acompanhar em consultas de pediatria, bem como nas consultas de rotina de uma criança menor.

4 - À data pratico o horário da 11h30m às 20h00m com 30 minutos de intervalo para o almoço, pelo que pretendo que me concedam a seguinte modalidade de trabalho:

i) Manter o período normal de 8 horas de trabalho diárias, solicitando-se que o mesmo se compreenda no horário de trabalho com início às 8h30 e termo às 17h30m, todos os dias úteis do ano com folgas semanais ao Sábado e Domingo. Nos termos da alínea b) do nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, com vista a poder exercer as minhas responsabilidades parentais.

Mais declaro que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

Como ao abrigo do artigo 57º do Código do Trabalho esta solicitação tem que ser enviada à Entidade Patronal com 30 (trinta) dias de antecedência, a mesma terá início se deferirem, no dia 1 (um) de maio de 2023.

Na eventualidade de não deferirem o meu pedido, solicito que o submetam a parecer da CITE, nos termos e para os efeitos dos nºs 5, 6 e 7 do artigo 57º do Código do Trabalho.”

1.3. Por CAR, em 20.04.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido nos seguintes termos:

“Assunto: Solicitação de horário flexível.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta datada de 30 de março de 2023 e por nós recebida no passado dia 03 de abril que nos mereceu a melhor atenção.

A ... é sensível aos pedidos dos seus trabalhadores e, na medida do que lhe é possível, tenta ir ao encontro das necessidades e expectativas destes. Sucede que nem sempre é possível fazê-lo por via da organização do trabalho.

No que se refere ao horário agora solicitado, a ... não pode conceder o horário pretendido por razões imperiosas de funcionamento da empresa.

De entre os serviços que são atribuídos a V. Exa. e aos seus colegas está o tratamento de ... em geral e o tratamento de ... em particular que, como, sabe, é um serviço prestado sobretudo à tarde/noite e ao fim de semana. E assim é, para possibilitar a recolha e entrega de ... durante o horário de expediente dos clientes da ..., nomeadamente dos ...

Ainda assim, tal não significa que, todos os trabalhadores da secção necessitem prestar trabalho em todos os fins de semana.

Conforme descrito, como característica da atividade, o maior fluxo de trabalho na secção do tratamento de nota/moeda verifica-se no período da tarde/noite, e ao fim de semana, pelo que ao atribuir a V. Exa. o horário e os dias de descanso solicitados verificar-se-á um défice de trabalhadores a prestar serviço nesses turnos face ao volume de trabalho existente nesses dias.

Ora, como V. Exa. perceberá, tal situação originaria a sobrecarga de trabalho aos outros operadores de ... da secção do tratamento, gerando desequilíbrios na organização dos tempos de trabalho, o qual, obrigatoriamente, tem consequências graves na prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança, o fim último da política empresarial da ...

Em consequência do descrito, a ... incorre no risco de incumprimento contratual perante os seus clientes, pois os horários de reporte, creditação nas contas dos clientes, entre outros, estão contratualmente estabelecidos. Ora verificando-se um défice de trabalhadores na secção do tratamento em determinados dias e horários, os níveis de serviço serão comprometidos, originando o incumprimento das condições contratuais perante os clientes da empresa.

Por outro lado, conforme já transmitido, inexistem necessidades/vagas naquele turno, pelo que, ao atribuí-lhe o horário solicitado verificar-se-á um excesso de trabalhadores no turno da manhã.

Na verdade, o seu requerimento não consubstancia um verdadeiro pedido de horário flexível, pois não indica os limites dentro dos quais pretende que seja organizado o seu horário de trabalho, antes fixa o horário de trabalho, algo que compete ao empregador ao abrigo do poder de direção e de organização e gestão da atividade económica. Sendo que, nos termos do disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, é ao empregador que cabe a concretização do horário de trabalho, dentro da amplitude requerida pelo trabalhador.

Não podemos deixar de notar, que solicita a atribuição de horário flexível e a fixação dos dias nos dias sábado e domingo, alegando necessitar de disponibilidade para ir levar e buscar o V. filho à escola, acompanhar em consultas de pediatria e outras de rotina, todavia, estas atividades não se verificam nos dias em questão, não colhendo a referida alegação.

Competindo à ... organizar os horários de trabalho de forma que garanta o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente), mas também competindo a facilitação da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, continuamos à sua disposição para, concertadamente, dentro da disponibilidade da ..., encontrar um horário que se adeque às suas necessidades de assistência e acompanhamento da sua família, como temos vindo a fazer até à data.

Pelo exposto, queira V. Exa. compreender que por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, é impossível à ... atribuir a todos os funcionários com filhos menores folgas aos fins de semana e o turno da manhã, sob pena de se pôr em causa o funcionamento da Empresa.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-nos,

Atentamente.”

1.4. Por CAR, em 26.04.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“Assunto: Apreciação sobre a intenção de recusa do pedido de prática laboral em horário flexível, nos termos do nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho.

Com referência à resposta da entidade empregadora que rececionei a 24/04/2023, em que foi manifestada a intenção de recusa do pedido apresentado de prática laboral em regime de horário flexível, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor ..., conforme disposto nos artigos 56º e 57º, alínea a) e b), subalínea i) do nº1) do Código do Trabalho, ..., titular do CC nº ... residente na Rua ..., vem nos termos no artigo 57º, nº4 do Código do Trabalho, apresentar a seguinte apreciação:

1. A trabalhadora tem um filho de 5 anos de idade, que vive consigo, em comunhão de mesa e habitação, e que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento.

2. O outro progenitor, ..., titular do cc nº ..., exerce funções por conta própria, trabalhando por isso com isenção de horário.

3. A trabalhadora é a única, posteriormente à concessão do horário flexível, disponível para acompanhar o filho, nomeadamente para levar e ir buscar à escola bem como atividades extracurriculares muito importantes para uma evolução favorável da sua condição. Para acompanhar em consultas de pediatria, bem como nas consultas de rotina de uma criança menor.

De salientar que o outro progenitor como trabalha com isenção de horário muitas das vezes ao fim de semana não está presente para assegurar o bem-estar do menor.

4. No entanto, o trabalho que lhe é atribuído pela entidade empregadora é o horário das 11h30m às 20h00m com 30m de intervalo para o almoço, com folgas alternadas e trabalho aos fins de semana.

5. Ora, este horário atribuído pela entidade empregadora põe em causa a prestação da assistência imprescindível ao meu filho menor, impossibilitando a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

6. No pedido apresentado com vista à prática laboral em horário flexível, foi solicitado pela trabalhadora que o período normal de 8 horas de trabalho diárias se compreendesse no horário de trabalho com início às 08h30 e termo às 17h30 todos os dias úteis do ano (visto ser esse o horário praticado pelo turno da manhã), conforme disposto na alínea b) do nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho.

7. O que a trabalhadora solicita é, sem quaisquer outras limitações ou condições que não as admitidas pelas disposições aplicáveis da Constituição da República Portuguesa (cfr artigos 59º e 68º) e do Código do Trabalho, (cfr. Artigos 56º e 57º, alíneas a) e b) subalínea i) do nº1, mas também artigos 127º, nº3, 212º nº2 b) e 221º, nº 2), a flexibilidade do horário de trabalho na realização das suas funções.

8. A trabalhadora desempenha funções na categoria profissional de Operador de ...

9. *Estas mesmas funções podem ser realizadas em qualquer um dos departamentos em que a entidade empregadora se encontra organizada, como o Departamento da ... e o Departamento da ..., Departamento de Tratamento de ...*

10. *Na verdade, vários são os trabalhadores, com a mesma categoria profissional do requerente, que se encontram a desempenhar funções apenas nos dias úteis do ano, conforme o mapa de horários de trabalho dos trabalhadores que desempenham funções naquela categoria profissional.*

11. *Há, portanto, razoabilidade e proporcionalidade no pedido apresentado pela trabalhadora, considerando os superiores interesses do filho menor e, portanto, a sua vida familiar, e, por outro, o exercício das funções correspondentes à sua categoria profissional e os interesses da entidade empregadora.*

Assim considerando:

- *Que a trabalhadora é a única, posteriormente à concessão do horário flexível, disponível para acompanhar o filho menor.*
- *Que, mantendo o período normal de 8 horas de trabalho diárias, é solicitada a prática laboral em regime de horário flexível, com início às 08h30m e termo às 17h30m todos os dias úteis do ano, nos termos da alínea b) do nº3 do artigo 56º do Código do Trabalho, das funções correspondentes à categoria profissional de Operador de ..., em qualquer um dos Departamentos em que estas funções são desempenhadas;*
- *Que as funções desempenhadas em qualquer dos já enumerados departamentos são correspondentes à categoria profissional de operador de ..., encontrando-se vários trabalhadores da mesma categoria do requerente a desempenhar as suas funções apenas em dias úteis;*

Manifesta-se oposição à intenção de recusa que resulta da resposta da entidade empregadora e reitera-se o pedido apresentado de prática laboral em regime horário flexível, mantendo o período normal de 8 horas de trabalho diárias, e solicitando-se que o mesmo se compreenda no horário de trabalho com início às 08h30 e termo às 17h30 todos os dias úteis do ano, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor enquanto viver em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora; nos termos da alínea b) do nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho.

A trabalhadora.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é

aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com cinco anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h30 – 17h30, em dias úteis, sendo os dias de descanso semanal aos Sábados e Domingos.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que a mesma não consubstancia um verdadeiro pedido de horário flexível por implicar a fixação do horário de trabalho, a qual compete ao empregador.

3.3. Ora, embora a jurisprudência não seja unânime quanto a esta questão, são de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção,*

estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)”.

Também o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira”*.

No mesmo sentido entendeu o Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, referindo que *“a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”*

3.4. Delimitada a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, cumpre averiguar se, no caso *sub judice*, se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora sendo indispensável, que obstem fundamentamente à prática do horário flexível petitionado. E, conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, já citado: *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

3.5. E nesta sede refere a entidade empregadora que o maior fluxo de trabalho na secção de tratamento de nota/moeda se verifica nos períodos da tarde e da noite e aos fins de semana, pelo que a concessão do horário flexível solicitado resultaria num défice de trabalhadores naqueles períodos e dias, originando a sobrecarga dos restantes trabalhadores afectos àquela secção. Refere ainda que, em consequência, a prática do horário solicitado geraria um excesso de trabalhadores no turno da manhã, pois inexistem necessidades/vagas naquele

turno, alegando, por fim, a impossibilidade de conceder a todos os trabalhadores com filhos menores folgas ao fim de semana e o turno da manhã, sob pena de colocar em causa o normal funcionamento do serviço.

A trabalhadora, em sede de apreciação, alega que as funções correspondentes à sua categoria profissional podem ser desempenhadas em vários outros departamentos, nos quais se encontram outros trabalhadores que prestam trabalho apenas em dias úteis.

3.6. Ora, não concretizou a entidade empregadora em que medida se verificaria o alegado défice de trabalhadores, uma vez que não referiu qual o número necessário de trabalhadores, mesmo que em média, com a categoria profissional de Operador de ..., a afectar àqueles períodos/turnos, bem como aos fins de semana em que seja necessária a prestação de trabalho. Da mesma forma, não demonstrou o alegado excesso de trabalhadores no turno da manhã, pois não referiu qual o número necessário de trabalhadores para aquele turno, por forma a que se pudesse contrapor com o número de trabalhadores que ali se encontram efectivamente afectos.

De resto, e tal como consta do mapa de horários de trabalho remetido pela entidade empregadora, encontram-se três trabalhadores, afectos à secção ... Porto, com horário flexível semelhante ao solicitado pela trabalhadora, bem como se verifica a existência de outros trabalhadores afectos a outros departamentos que praticam igualmente aquele horário, para além de que os restantes horários flexíveis em vigor não têm todos a mesma configuração, designadamente por implicarem dias de descanso semanal rotativos ou a prestação de trabalho nos turnos da tarde. Tal demonstra que as necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar não são iguais para todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos que ali prestam trabalho, não se vislumbrando a alegada necessidade de conceder o turno da manhã e os dias de descanso semanal ao fim de semana a todos os trabalhadores com filhos menores.

3.7. De resto, o horário solicitado pela trabalhadora corresponde às necessidades do serviço uma vez que é praticado em diversos departamentos, pelo que não se podem dar por demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que poderiam inviabilizar a pretensão da requerente.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).